

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA POR
REPRESENTANTES DE BASE UNITARIA. EL PRINCIPIO DE
CORRESPONDENCIA COMO LÍMITE JURISPRUDENCIAL.
COMENTARIO A LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL
DE 9 DE MARZO DE 2015 (PROC. 2/2015)

*COLLECTIVE BARGAINING AND ELECTED REPRESENTATIVES.
CORRESPONDENCE PRINCIPLE AS JURISPRUDENCIAL LIMIT. COMENT
ON JUDGMENT OF NATIONAL COURT 9 MARCH 2015*

Revista Boliviana de Derecho N° 21, Enero 2016, ISSN: 2070-8157, pp. 306-315



Patricia
NIETO ROJAS

ARTÍCULO RECIBIDO: 06 de agosto de 2015

ARTÍCULO APROBADO: 12 de agosto de 2015

RESUMEN: La Sentencia que ocupará las siguientes páginas aborda la legalidad de un convenio de empresa suscrito por un delegado de personal pero cuyo ámbito funcional pretende extenderse a la totalidad de la empresa. Impugnado el convenio por una Federación Sindical, la cual pretende que las condiciones de los trabajadores se sigan rigiendo por el convenio sectorial aplicable, la AN estima la pretensión de la parte actora, aplicando el principio de correspondencia.

PALABRAS CLAVE: Convenio colectivo, delegado de personal, principio de correspondencia, ilegalidad, nulidad.

ABSTRACT: The Court ruling that we are analyzing decides the legality of an enterprise agreement signed by an elected representative, but whose functional scope intended to extend to the entire company. Challenged the agreement by Federation of Trade Unions, which claims that the conditions of workers are governed by the applicable sector agreement, this claim is estimated by applying the correspondence principle.

KEY WORDS: Collective bargaining, elective representative, correspondence principle, illegality, nullity.

SUMARIO.- I. El principio de correspondencia como límite para la negociación con representaciones de base electiva.- II. La legitimación activa de la Federación Sindical para la impugnación del convenio.- III. Las consecuencias del incumplimiento.- IV. Conclusiones.

ANTECEDENTES DE HECHO

Una Federación Sindical impugna un convenio publicado en el BOE, entendiendo que la negociación ha vulnerado el principio de correspondencia porque ha sido negociado por un delegado de personal aunque su pretensión es el que su ámbito exceda al centro de trabajo hasta alcanzar a la totalidad de la empresa. La empresa demandada se opone a la demanda, alegando falta de legitimación del sindicato demandante entendiendo que el mismo carece de vinculación alguna con el ámbito subjetivo del convenio; pretensión que, como veremos, no es atendida por el Tribunal. Y en cuanto al fondo del asunto, sostiene que ha negociado el convenio con el único representante legal de los trabajadores que existía en el momento de constitución de la comisión negociadora pues en tal momento sólo contaba con el centro de trabajo de Madrid. Sin embargo, en la propia hoja estadística rellena por la empresa se hace constar que la empresa cuenta con dos centros de trabajo: uno en Madrid, con siete trabajadores, y otro en Barcelona con dos.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

La sentencia que procederemos a comentar es un nuevo exponente de las disfunciones de la regulación vigente y mantiene la misma interpretación que el TS, insertándose como otra manifestación de la numerosísima jurisprudencia existente en torno al principio de correspondencia como límite en la actuación legal de las representaciones de base electiva y las disfunciones que genera esta interpretación.

En la articulación de los esquemas representativos, el legislador parte de una concepción muy simple de empresa lo que ni en el momento de aprobación del texto estatutario ni, mucho menos, en la actualidad supone la organización empresarial tipo, no siendo capaz de dar una respuesta satisfactoria a las empresas pluricelulares. Esta disfunción se agudiza por el hecho de que la única instancia representativa de base

• Patricia Nieto Rojas

Es profesora ayudante de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad Carlos III de Madrid. Es autora de múltiples artículos y capítulos de libro sobre la disciplina laboral en general, en especial sobre temas relacionados con la representación legal de los trabajadores. Galardonada por el comité científico del XV Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la comunicación "Soluciones legales a la ausencia de representaciones legales en el ámbito empresarial. La fórmula francesa como referente". Correo electrónico: patricia.nieto@uc3m.es

electiva a nivel de empresa (el comité intercentros –art. 63.3 ET-) se condicione a una previa regulación convencional; decisión que no sólo veda la posibilidad de constituir esta instancia en empresas regidas por convenios que no prevean su constitución sino también en aquellas otras en las que nos encontremos ante su primer convenio. Ahora bien, dada la naturaleza legal de la representación de base electiva, articulada en torno al centro de trabajo –STS 11.2.2015, Rº 2872/2013-, un representante de primer grado no está legitimado para asumir la representación de trabajadores de centros que no participaron en su elección. Abunda en esta conclusión el hecho de que cuando el legislador ha querido dar una respuesta unívoca a la ausencia de representantes unitarios en un concreto centro lo ha hecho, y así el art. 41.4 ET admite que los trabajadores mandaten a representantes de otros centros, en cuyo caso, se está irradiando la representatividad porque el propio precepto así lo permite, no pudiendo extender esta solución a la negociación colectiva ni ante a una hipotética intervención en sede judicial. En estos casos, la única solución es que asuman esta negociación las secciones sindicales representativas, esto es, las que obtengan la mayoría de representantes en la totalidad de la empresa, aunque en algunos centros no acrediten esta mayoría, pues, a diferencia de la representación de base electiva, las instancias sindicales no tienen legalmente predefinido su ámbito de actuación, siendo una decisión interna de los afiliados la opción por constituir la sección sindical a nivel de centro o de empresa. Esta última interpretación se ha visto reforzada con la STS 18.7.2014 (Rº 91/2013), la cual considera que es una decisión sindical la de optar por el centro o la empresa en lo que hace a la designación de delegados ex. art. 10 LOLS.

COMENTARIO

I. EL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA COMO LÍMITE EN LA NEGOCIACIÓN CON REPRESENTACIONES DE BASE ELECTIVA.

El ámbito de constitución de las instancias electivas es el centro de trabajo, siendo este el espacio que fija el alcance de la representación. Esta opción legal está planteando abundantes cuestiones litigiosas, especialmente cuando se quiere negociar un convenio colectivo estatutario que afecte a la totalidad de la empresa si alguno de los centros no cuenta con representación legal de base estatutaria, pues, en tales casos, no puede extenderse la posibilidad prevista en el art. 41.4 ET, de modo que los representantes elegidos en un determinado centro de trabajo no pueden negociar un convenio que afecte a la totalidad de los centros y, por consiguiente, afecte a trabajadores que no participaron en su elección por cuanto la representatividad unitaria no se irradia desde un centro de trabajo a otro o a otros centros de trabajo en materia negocial.

Como es de sobra conocido, en el Título III ET no se ha extendido una preferencia incondicionada al comité intercentros como sí que hace el art. 41.4 b) ET para

las consultas cualificadas, de forma que, en nuestro ordenamiento, la legitimación negocial la ostentan, de manera alternativa, el comité intercentros o la totalidad de representaciones unitarias existentes, siendo el volumen de plantilla y el ámbito del convenio lo que finalmente determinará que la legitimación la ostente el delegado de personal, el conjunto de los delegados, el comité de empresa, el conjunto de los diferentes comités o el comité intercentros en función de la extensión del convenio: un único centro de trabajo, varios centros o toda la empresa.

Si la empresa tiene centros de trabajo con más de 50 trabajadores cada uno de ellos y, en consecuencia, con más de un comité de empresa, la legitimación la tiene el conjunto de comités de empresa pero si los centros de trabajo que conforman la empresa son, todos ellos, de menores dimensiones y no alcanzan a más de 49 trabajadores, teniendo cada centro un número de delegados de personal variable (uno o tres conforme a lo dispuesto en el art. 62.I ET), la capacidad convencional para celebrar un convenio de empresa la tiene el conjunto de delegados de personal del conjunto de los centros de trabajo. Finalmente si el número de trabajadores en los distintos centros de trabajo varía, la legitimación la tienen el conjunto de comités de empresa y delegados de personal existentes. En todos los supuestos en los que la interlocución no sea asumida por el comité intercentros se hace imprescindible, eso sí, algún tipo de coordinación entre las instancias electivas de primer grado para determinar, conforme a lo preceptuado en el art. 88.2 ET, los integrantes que formarán parte de la comisión negociadora.

Como se ha anticipado, el problema se plantea cuando no todos los centros cuentan con representación estatutaria y no se ha constituido el comité intercentros -SSTS 7.3.2012 (R° 37/2011), 30.09.2008 (R° 90/2007)-, dado que un representante de primer grado sólo puede asumir la negociación de un convenio que afecte a dicho ámbito, no pudiendo negociar un convenio de empresa que afecte a otros centros de trabajo—entre otras muchas, SSAN 24.4.2013 (Proc. 79/2013), 17.7.2013 (Proc. 224/2013), 11.9.2013 (Proc. 219/2013), 16.9.2013 (Proc. 314/2013), 13.11.2013 (Proc. 424/2013), 29.1.2014 (Proc. 431/2013), 10.2.2014 (Proc. 449/2013), 17.2.2014 (Proc. 20/2014), 3.7.2014 (Proc. 58/2014), 28.3.2014 (Proc. 31/2014)-. O, dicho de otro modo, si hay varios centros de trabajo, los comités o delegados de personal estarán legitimados para negociar los convenios del centro o centro donde fueron elegidos pero no estarán legitimados para negociar convenios de empresa que vinculen a trabajadores de centros de trabajo que no participaron en su elección, conforme al principio de correspondencia.

Esta interpretación es asumida por la sentencia que aquí se comenta, la cual enjuicia la adecuación legal del convenio de una empresa, publicado en el Boletín Oficial del Estado en fecha de 4 de marzo de 2013, cuyo art. 2 regula su ámbito territorial de aplicación y establece lo siguiente:

“El presente Convenio, de naturaleza estatutaria, es de aplicación a todos los trabajadores de Doctor España, S.A.U. (en adelante, indistintamente la empresa o Doctus), ya sean contratados para prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplar en su objeto social o los contratados para prestar servicios internos o estructurales de la empresa”. Y a su vez, el art. 3 indica “El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español. Asimismo será de aplicación en el caso de servicios contratados a Doctus y cuya prestación efectiva se realice, total o parcialmente, fuera del territorio nacional”.

El problema es que la propia empresa en la información incorporada en la hoja estadística, presentada y cumplimentada ante la autoridad laboral en el trámite de depósito e inscripción administrativa del convenio colectivo impugnado, señalaba que “contaba con los siguientes centros de trabajo: Madrid: 7 trabajadores; Barcelona: 2 trabajadores”, al tiempo que hacía constar como negociador al delegado de personal del centro de Madrid; razón ésta que sustentó la demanda presentada por la Federación Sindical y que sirvió como base en la estimación de la demanda.

La sentencia anula el convenio negociado por vulneración del ya referido principio de correspondencia negocial, toda vez que el mismo fue negociado por un delegado de personal pero con la intención de que sus efectos se extendiesen con un alcance mayor que la representatividad legal que el delegado ostenta. Ahora bien, creemos que esta interpretación (que es, a nuestro juicio, la única que se colige de la Ley) no deja de ser “llamativa”, pues con la constitución del comité intercentros “quedaría liquidada la falta de legitimación para la negociación mancomunada del convenio de empresa por los representantes que estaban legitimados para elegir al comité intercentros” -SAN 26.4.2013 (Proc. 29/2013), tesis confirmada por la STS 22.9.2014 (R° 305/2013)-, es decir, la suma de representantes unitarios de primer grado no podría negociar un convenio de empresa si alguno de los centros no cuenta con representación electiva, y, sin embargo, sí lo podría hacer un órgano de creación derivada que, conviene no olvidar, estará compuesto por estos representantes de primer grado. Y sea como fuere, esta solución no resuelve una controversia como la planteada en esta sentencia, habida cuenta que uno de los centros a los que se pretende extender el convenio cuenta sólo con dos trabajadores, de manera que no podrá contar, en ningún caso, con representantes de base electiva, conforme a lo dispuesto en el art. 62.1 ET.

II. LA LEGITIMACIÓN DE LA FEDERACIÓN SINDICAL PARA LA IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO DEBATIDO.

El segundo aspecto litigioso en esta sentencia pasa por determinar si la federación sindical que impugna el convenio goza de legitimación activa para ello, habida cuenta que, conforme a lo dispuesto en el art. 165.1 LRJS, “la legitimación para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, por los trámites del proceso de

conflicto colectivo corresponde: a) si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, señalando el apartado segundo del citado precepto que “estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la Comisión o Mesa negociadora del Convenio”, siendo una de las cuestiones más recurrentes en sede judicial la determinación de los criterios que servirán para considerar a un sindicato “interesado” a los efectos de impugnar un convenio.

La jurisprudencia ha sostenido que deben calificarse como sindicatos interesados a aquellos “que cuenten con implantación en el seno del conflicto” (STS 5.7.2006, RJ 2006, 6556), entendiendo que la implantación hace referencia al hecho de que el sindicato cuente con afiliados incluidos en el campo de aplicación del convenio y verse por este motivo afectadas las posibilidades de negociación colectiva que pueda el sindicato demandante llevar a cabo. La casuística que esta noción plantea ha sido objeto de una notable actividad judicial, debiendo insistir en que no cabe entender que la misma implique acreditar la representatividad exigida para asumir la interlocución negocial aunque, dicho sea de paso, esta participación se ha considerado un indicio relevante para valorar la implantación de un sindicato en un concreto ámbito, -SSAN 1.4.2013 (Proc. 17/2013), 22.4.2013 (Proc. 82/2013), 12.6.2013 (Proc. 143/2013)-.

Como se ha referido, la empresa demandada alega falta de legitimación del sindicato demandante, tesis a la que se opone el Ministerio Fiscal y que finalmente no es acogida por la AN al sostener que “la mercantil demandada constituye lo que se conoce como empresa multiservicios. A su juicio, a este tipo de empresas, vinculadas a procesos de externalización donde opera abundante mano de obra ocupada en todo tipo de actividades y tareas, en tanto que carezcan de convenio propio, les resultan de aplicación y atendiendo a cada concreta actividad, el convenio de sector o territorial que regule cada una de tales actividades”, debiendo tener en cuenta la actividad preponderante de la empresa para fijar el convenio colectivo aplicable - STS 17.3.2015 (R° 1464/2004)-.

Pues bien, en la medida que el sindicato demandante tiene como ámbito de actuación varias de las actividades que conforman el objeto social de la demandada (conviene recordar que la demanda fue interpuesta por la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios, integrada en la Unión General de Trabajadores, y a la que pertenecen los trabajadores afiliados de los siguientes sectores productivos: agrario, manipulado hortofrutícola, alimentación, bebidas y tabaco, energético, forestal, minero, químico, textil y piel), el mismo “presenta un interés cierto y real (no como mero guardián de una abstracta legalidad), de que los convenios colectivos por él suscritos y correspondientes a las diversas actividades productivas que abarcan su

ámbito funcional como sindicato, resulten de aplicación a los trabajadores de la mercantil demandada y tiene por tanto también interés en que no se les aplique un convenio de empresa en el que dicho sindicato no pudo intervenir por carecer de afiliación en ese concreto ámbito”.

A mayor abundamiento, “FITAG-UGT, integrada en UGT como confederación sindical, ostenta la cualidad de sindicato más representativo, hecho notorio, y como tal está legitimado para negociar convenios sectoriales en representación de todos los trabajadores, afiliados o no, art. 87.2 ET, por lo que ostenta un interés cierto y real de que su actividad negocial, plasmada en los diversos convenios sectoriales referidos a las actividades productivas de la empresa multiservicios, alcance el mayor efecto expansivo posible, por lo que está directamente interesado como tal sindicato en que no se lleven a cabo convenios de empresa que limiten el ámbito subjetivo de aplicación de los convenios sectoriales por dicho sindicato negociados”.

III. LAS CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO.

De la propia configuración legal se desprende que los comités o delegados de personal están legitimados para negociar convenios estatutarios en los ámbitos en los que acreditan esta representación legal pero, en ningún caso, podrán negociar convenios que vinculen a trabajadores de centros de trabajo que no participaron en su elección, y esta conclusión no resulta alterada por el hecho de que algunos centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria, pues esta carencia no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo sin que la Ley así lo prevea, dado que la representación de los órganos de representación unitaria de los trabajadores no se irradia.

Ante esta circunstancia, es decir, ante la existencia de centros sin representación estatutaria, la única posibilidad para negociar un convenio de empresa es que se arroge tal función al comité intercentros (siempre, claro está, que haya habido algún convenio previo en el que se haya pactado su creación lo que hace imposible esta vía si es el primer convenio de empresa) o que asuman esta función las secciones sindicales representativas, esto es, las que puedan acreditar la mayoría de los representantes electivos, pues las secciones, a diferencia de las instancias electivas, no tienen legalmente predefinido su ámbito de actuación, siendo una decisión interna de los afiliados la opción por constituir la sección sindical a nivel de centro o de empresa, observando, eso sí, lo preceptuado en los Estatutos Sindicales. De la anterior argumentación, cabe concluir que a falta de comité intercentros las únicas representaciones legitimadas para negociar un convenio en empresas que cuenten con centros sin representación serán las secciones sindicales representativas, esto es, las que tengan la mayoría de los miembros del comité o delegados de personal, que serán los únicos que podrán negociar un convenio de empresa en tales supuestos, es decir, en empresas pluricelulares sin que necesariamente esta presencia se dé

en todos los centros de trabajo o en alguno de ellos no se acredite la mayoría legalmente exigida.

En el supuesto de hecho no ha sido así, y aunque la empresa invoca el principio de conservación del negocio para validar lo pactado con el delegado de personal de Madrid, pretendiendo que el convenio se aplique sólo en dicho centro, dicha pretensión no es atendida por la AN que falla anulando el convenio en su integridad, reproduciendo a la postre el fallo de la STS 7.3.2012 (R° 37/2011). Y así, “atendidas las irregularidades señaladas debe entenderse que las mismas conculcan la legalidad vigente en materia de capacidad y legitimación para negociar y, derivadamente, sobre la composición de la comisión negociadora en los convenios de ámbito empresarial que pretendan tener ámbito territorial estatal, como el impugnado, y no siendo tales esenciales vicios por su naturaleza susceptibles de subsanación o de corrección, ni siquiera reduciendo su ámbito al centro de trabajo de Madrid al no ser tal la voluntad de las partes ni la finalidad con la que se constituyó la comisión negociadora”.

Sin embargo, cabría plantearse si podría haberse sostenido la nulidad parcial del convenio, esto es, anular solo la cláusula del mismo que fija su ámbito aplicativo sobre la totalidad de los centros, permitiendo que sólo tuviese vigencia en el centro del delegado de personal que lo negoció. Pues bien, esta tesis es también inadmitida por la jurisprudencia referida, justificando esta consecuencia jurídica como el resultado de nuestro modelo legal de negociación colectiva, pues aunque es obvio que no hubiese sido necesario establecer tales exigencias si los convenios estatutarios tan sólo vincularan a los firmantes y a los directamente representados por los signatarios en la medida que el art. 82.3 ET reconoce eficacia personal general al convenio estatutario, el mismo ha establecido rígidas reglas de delimitación de los sujetos legitimados.

IV. CONCLUSIONES.

Como se habrá tenido ocasión de apreciar a lo largo de esta breve disertación, la interpretación indubitada de la jurisprudencia de limitar el ámbito de actuación de las representaciones de base electiva al centro de trabajo en el que tuvo origen su elección supone una evidente disfunción para empresas pluricelulares que cuenten con centros de muy escasa dimensión, tal y como ocurría en el supuesto de hecho.

Ahora bien, y aun conscientes de esta consecuencia, compartimos con la sentencia comentada que “no puede admitirse la imposición de obligaciones en virtud de una norma como es el convenio colectivo más allá del ámbito estricto de representación de los sujetos firmantes del mismo. Por esta razón y en lo que constituye materia de orden público, no es posible componer la mesa negociadora de un convenio de empresa sólo con los representantes legales de los trabajadores de los centros donde sí existen comités de empresa o delegados de personal para

intentar vincular con ese convenio a los trabajadores de los centros donde no existe representación” sin que pueda admitirse, en ningún caso, un apoderamiento de los trabajadores de centros sin representación, utilizando técnicas propias del Derecho Privado sino que debiéramos proceder a un debate sereno y en profundidad sobre el modelo legal de representación, especialmente para que sea útil a una empresa sustancialmente distinta a la existente en el momento de promulgación del texto estatutario.